



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Habilidades gerenciales y ejecución de obras públicas en la
Municipalidad Distrital de Morales, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chuque Zarate, Yubicza (orcid.org/[0000-0002-1937-0672](https://orcid.org/0000-0002-1937-0672))

ASESOR

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/[0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar en cada paso de mi vida, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el proceso de esta investigación.

A mi madre, mi hija y mi novio por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A mi familia, por estar siempre pendientes de una y otra manera. A mis amigas por motivarme siempre a seguir adelante cuando quiera caer.

Yubicza

Agradecimiento

Agradezco a Dios por quien me brindo las fuerzas, sabiduría y paz necesaria para lograr un sueño más en mi vida.

Gracias a mi hija, que me dio la fuerza de seguir con mis estudios de posgrado, a mi familia por qué es lo más sagrado que tengo en mi vida, de manera especial al Dr. Caleb Ríos Vargas por sus valiosas recomendaciones, también aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

De igual modo; expreso mi sincero agradecimiento al Dr. Renán Saavedra Sandoval, que nos acompañó durante todo el proceso de investigación y que ha contribuido desde su experiencia a profundizar la investigación de mi tesis.

A la Universidad César Vallejo, a mis docentes les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mí transitar profesional. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	30
3.1.Tipo y diseño de investigación	30
3.2.Variable y Operacionalización	31
3.3.Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	31
3.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
3.5.Procedimientos	35
3.6.Método de análisis de datos.....	35
3.7.Aspectos éticos	36
IV.RESULTADOS	37
V.DISCUSIÓN.....	45
VI.CONCLUSIONES.....	50
VII.REOCMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	60

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de Habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.....	37
Tabla 2	Nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.....	38
Tabla 3	Prueba de normalidad.....	39
Tabla 4	Relación entre las dimensiones de las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.....	40
Tabla 5	Relación entre las Habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.....	41
Tabla 6	Relación entre las Habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.....	42
Tabla 7	Relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.....	43

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas.....	43
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 79 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La confiabilidad de la variable habilidades gerenciales tuvo un alfa de Cronbach 0,977 y de la segunda variable ejecución de obras públicas tuvo un alfa de Cronbach 0,972. Los resultados determinaron que el nivel de Habilidades gerenciales, fue medio en 48,1 %, la ejecución de obras públicas, es medio en 40,5%. Concluyendo que existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 969 y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01).

Palabras clave: Habilidad, planificación, evaluación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between managerial skills and the execution of public works in the District Municipality of Morales, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 79 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. The reliability of the management skills variable had a Cronbach's alpha of 0.977 and of the second variable execution of public works had a Cronbach's alpha of 0.972. The results determined that the level of managerial skills was average at 48.1%, the execution of public works is average at 40.5%. Concluding that there is a very high and significant positive relationship between managerial skills and the execution of public works in the district municipality of Morales, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.969 and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$).

Keywords: Skills, planning, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se destaca que el tema de las habilidades gerenciales dentro del mundo organizacional se ha convertido en una variable altamente sensible y de gran relevancia para los directivos, esto a consecuencia que gran parte de las decisiones que se toman en cuanto al personal, repercute directamente en el rumbo empresarial, por este motivo, en los últimos años se ha constituido en uno de los íconos más estudiados tanto por los ejecutivos empresariales como por los propios directivos quienes asumen el reto de encaminar a las instituciones hacia el éxito anhelado. Hoy en día obtener una gerencia adecuada y acorde con los objetivos institucionales es uno de los propósitos centrales de toda organización, pues de este depende el éxito organizacional de las instituciones y la gestión oportuna de proyectos que suplan los requerimientos a prioritarios de la sociedad (Afsaneh et al. 2021).

Asimismo, dentro del análisis latinoamericano, el desarrollo de obras sociales requiere de la participación de personas que direccionen la gerencia en tomar buenas decisiones para un debido funcionamiento de cuidar y proteger la eficiencia de la reserva económica. donde se adjunte organizaciones que tenga la capacidad de poder formar nuevas reformas de cambio que ayude a verse en una nueva imagen institucional, por lo que ya se ha visto tantos conflictos de malos manejos es por lo que ya se requiere una organización realmente que tenga la capacidad de llevar una gerencia donde no solo se trate de temas políticos para poder generar el puesto a cualquier personas, sino de medir las capacidades mediante pruebas constantes de mostrar resultados efectivos (Suaza, 2021)

De igual forma, en el Perú, en todas las entidades y gobiernos de turno, las habilidades gerenciales, como la motivación de los colaboradores ha hecho que en gran parte sean los influentes en las problemáticas sociales en los que están inmersos algunas entidades, además, son instrumentos que permiten el acercamiento con la comunidad usuaria ya que constituye un elemento imprescindible que premedita la resolución de dilemas en menor

tiempo, aunado a esto, permite organizar estratégicamente los presupuestos, simplificar los procesos internos y administrativos, así como, realizar conciliaciones entre las partes interesadas; no obstante, al ser decisorios en algunos temas de relevancia no han obtenido resultados esperados, estando inmersos en temas de corrupción o malversación de fondos, sobre todo en cuanto a las ejecuciones de obras se trata, trayendo consigo una mala percepción de la población en cuanto a las gestiones que estos realizan (Suaza, 2021).

De igual manera, en el plano regional, De acuerdo a Cardenas y Neyra (2020) gran parte de los directivos no poseen las Habilidades gerenciales que se necesitan para encaminar a la institución hacia los objetivos previstos, esto a causa que adolecen de habilidades comunicativas, aunado a esto, no ejercen un liderazgo apropiado por lo que las decisiones no guardan congruencia con lo que se espera obtener; lo anterior repercute de manera directa en el compromiso y desempeño de la fuerza laboral quienes no encuentren el soporte ni la motivación que necesitan para desarrollar sus actividades diarias, por lo que se alude que existe un nivel de productividad inferior a lo esperado.

Asimismo, a nivel local, en la Municipalidad Distrital de Morales, se evidencia grandes dificultades respecto a las Habilidades gerenciales sobre todo para la solución de conflictos y acercamiento con la población, muchos de estos no cuentan con el perfil requerido para el desarrollo de sus funciones, personal con poco nivel de conocimiento de sus funciones específicas a realizar, personal poco involucrado que no ayuda que las áreas superiores puedan tomar mejores decisiones en beneficio de la sociedad, eso acarreado que se tenga algunas insatisfacciones por parte de los moradores sobre todo en la coordinación para la ejecución de algunos proyectos u obras dentro de la jurisdicción, algunos proyectos tengan retrasos en su ejecución, reclamos de los vecinos por no llegar acuerdos comunes para ambas partes como también incumplimiento en las fechas de entra estipulado de acuerdo al expediente técnico.

Finalmente, en congruencia con la realidad descrita en los párrafos anteriores se ha formulado como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022? Como los **Problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de Habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022? ¿Cuál es el nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022? ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022? ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022? ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?

Asimismo, la investigación se justificó, por **conveniencia** porque nace como motivación de investigador para ayudar a solucionar la problemática identificada y mejorar así las habilidades gerenciales del personal y que estas ayuden a ejecutar proyectos de relevancia en el distrito, en cuanto a la **relevancia social**, ayudará a mejorar la percepción de la población y así su imagen institucional como también contar con usuarios satisfechos por los servicios recibidos y que sirva como una herramienta para que otras instituciones puedan aplicar y tengan mejorías similares, en cuanto al **valor teórico**, se hizo uso de autores y normativas que describieron las variables de estudio y con la que se fundamentara teóricamente as variables además que se justifica en aportes teóricos y conceptuales, en las **implicancias prácticas**, permitió brindar a la institución alternativas de solución para su beneficio y así pueda contar con personal adecuado e idóneo que cuente con habilidades gerenciales adecuadas que permita ayudar a cumplir los objetivos institucionales y a supervisar de manera adecuada la correcta ejecución de las obras en todo el distrito, en la **utilidad metodológica**, se brindó una base para futuros estudios relacionados, como también los instrumentos pueden ser aplicados en investigaciones futuras, como un aporte más actualizado a la comunidad científica.

En tanto, se ha definido como **Objetivo general:** Determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. Como los **Objetivos específicos:** Identificar el nivel de Habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. Identificar el nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. Identificar la relación entre las habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. Identificar la relación entre las habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. Identificar la relación entre las habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.

Por último, la **Hipótesis general:** Hi: Existe relación significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. Como las **Hipótesis específicas:** H1: El nivel de Habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022, es alto. H2: El nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. H4: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022. H5: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se sustentó en una variedad de estudios de diversos investigadores, del ámbito internacional, nacional y regional; entre ellos se cita a, Maiza y Catalá (2020) quienes vieron conveniente efectuar un informe basándose en la tipología básica, no experimental, tanto la cantidad poblacional como muestral contempló 35 colaboradores, la técnica que se aplicó para recoger datos fue la encuesta mediante el uso del cuestionario. Concluyeron que, los líderes encargados de ejecutar las contrataciones deben incorporar al personal que lo acompaña en las diversas actividades planificadas en virtud que estos conozcan los procesos que predicen cumplir y aumentar con ello la probabilidad de conseguir los resultados esperados. Es importante también que el gestor evalúe constantemente los riesgos laborales a los que se ve inmerso el personal para de esta manera evitar cualquier daño o contingencia que ponga en tela de juicio el bienestar y salud del personal.

En tanto, Berastegui et al. (2020) ejecutaron un estudio básico, no experimental, 61 gerentes integraron la población y la muestra, se optó por usar como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyeron que, hoy en día se entiende a la calidad como uno de los principios básicos que permite alcanzar el éxito, pues este constituye el pilar fundamental de la mejora continua el cual permite que la organización alcance los resultados previstos y se controle oportunamente el proceso de transformación. Desde esa arista se entiende que la calidad es un sello distintivo que posibilita la adecuada gestión de los recursos y capacidades inherentes e involucra el adecuado desarrollo de los procedimientos con el propósito de que se obtenga las ventajas competitivas deseadas en el mercado, se logre mayor posicionamiento y se satisfaga totalmente al público usuario. Es relevante acotar que este proceso necesita de la intervención de cada uno de los miembros que constituye la entidad pues de su compromiso depende la mejora continua, así como la producción libre de errores de los bienes y servicios.

Asimismo, Loján et al. (2022) realizaron un estudio básico, no experimental, la población y muestra estuvo integrada por 25 directivos, se aplicó como

técnica de investigación a la encuesta mediante la aplicación del cuestionario. Concluyeron que, el entorno en el que se desenvuelve las instituciones en la actualidad es altamente volátil y competitivo por lo que se requiere de talentos con una formación profesional adecuada y que cuenten con la capacidad experiencia pertinentes que promuevan el desarrollo organizacional. En ese sentido, dentro de las entidades públicas los administradores o quienes hagan de su vez deben demostrar su mejor esfuerzo y experiencia que le permitan interactuar con los usuarios así cómo mantener una cercanía para enfocar el servicio a prestar hacia las necesidades reales de la población, además, el gerente debe tener la capacidad de proyección para organizar y distribuir adecuadamente los recursos disponibles para que de esta forma el servicio sea de calidad y oportuno.

Para el nivel nacional, Medina y Ingaluque (2020) efectuaron una investigación que pertenece a la tipología básica, desarrollado bajo el diseño no experimental, en lo referido a la población y muestra ésta estuvo integrada por 69 obras, las cuales fueron evaluadas a partir del análisis de la guía documental. Concluyeron que, todo lo obtenido en cuanto a la información es analizada y se ha podido corroborar que la calidad de obras de saneamiento y el cumplimiento de las metas se encuentra influenciada directamente por el diseño, ejecución y duración del proyecto el cual se deriva del análisis estadístico meticuloso, mismo que hace referencia a la viabilidad del proyecto.

En tanto, Arrascue et al. (2021) efectuaron un estudio básico, no experimental, tanto la población como la muestra estuvo integrado por 52 personas, se aplicó como técnica a la encuesta mediante la aplicación del cuestionario. Concluyó que, tras el análisis cuantitativo y cualitativo de la información obtenida de los cuestionarios aplicados se pudo notar que las habilidades gerenciales que poseen los directivos son adecuadas, pues el personal considera que el acompañamiento que brindan los jefes permiten desenvolverse adecuadamente sus funciones y alcanzar las metas delegadas tanto a nivel individual como grupal. Aunado a esto, el estudio reveló que las habilidades gerenciales guardan estrecha relación con la

motivación del personal, de allí la importancia de gestionar adecuadamente al personal y brindarles las herramientas y facilidades que necesitan para ejecutar sus actividades con autonomía.

Finalmente, Arrascue (2021) realizó un estudio básico, no experimental, la población y muestra estuvo integrada por la misma cantidad la cual se resume en 52 participantes, se tuvo como técnica de investigación a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyó que, puesto que el dato obtenido del análisis estadístico resultó 0.315 se aduce que entre los temas tratados existe relacionamiento de tipo moderado directo, el cual indica que las habilidades gerenciales premeditan en el desempeño laboral, por tanto, es fundamental que los gerentes y jefes directos desarrollen habilidades sociales que le permitan interactuar con los colaboradores y generar escenarios de participación que promuevan el compromiso y el fortalecimiento de capacidades.

Para el nivel local, se citó a Pacora (2021) quien efectuó un informe básico, no experimental, para la evaluación del objeto de estudio se incorporó a 32 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta a través del uso del cuestionario. Concluyó que, de acuerdo a la información recopilada se observó que las variables se encuentran correlacionadas en un valor de Pearson igual a 0.978, el cual dictamina la relación existente resulta positiva, alta y directa; lo anterior se ve reforzado ya que el nivel de sig. encontrado fue inferior a 0.01. De lo anterior se asevera que el éxito de las obras y proyectos a ejecutar depende del tipo de control que se aplique, puesto que esto posibilita que se emplee únicamente la cantidad de recursos que se necesitan y se organicen conforme a los requerimientos identificados.

Asimismo, se citó a Bartra y Rios (2020) quienes realizaron un informe básico, no experimental, la población y muestra estuvo integrada por 150 pobladores del distrito, la técnica que se empleó para recopilar datos fue la encuesta a través de la aplicación directa de dos cuestionarios. Concluyendo que, luego de corroborar la información estadística respecto a la contrastación de hipótesis se pudo observar que existe un grado de relacionamiento positivo entre las variables estudiadas, pues el valor encontrado fue 0.766 el cual se encuentra dentro del rango aceptable y

permite afirmar que la calidad de obras es el resultado de una camino de procesos y factores tanto humanos, económicos como tecnológicos que intervienen durante su realización y los cuales se encuentran abogados al cumplimiento de metas.

Seguidamente se citó a Contreras (2021) quién realizó un estudio básico, no experimental, la población estuvo constituida por un total de 206 personas, mientras que, la muestra solo contemplo a 134 de ellas, se aplicó como técnica a la encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, ya que el valor obtenido del coeficiente de spearman fue 0.485 se establece que entre los temas evaluados existe un grado de relacionamiento positivo, adicionalmente a esto el valor de sig. encontrado fue 0.00, el cual dictamina que el relacionamiento es significativo. Por lo tanto, se establece que el desempeño del personal se encuentra agenciado las habilidades que éste posee pues influye en la eficiencia de las funciones, el cumplimiento de los objetivos y en la productividad.

De igual forma, la investigación, se sustentará también en **teorías** como: la **Teoría de las Habilidades Gerenciales de Fayol**. El desarrollo de esta teoría administrativa se remota el siglo 19 cuándo se inició con los primeros pasos de la industrialización. El principal problema que surgió durante esta época estuvo relacionada con la eficiencia organizacional, el autor de esta teoría Fayol que es conocido en la actualidad como uno de los gurús dentro del campo administrativo mencionó que para conseguir el éxito empresarial se necesitaba de la alta experiencia de los colaboradores en su área de trabajo, por lo que planteó 6 operaciones relacionadas con las habilidades gerenciales, las cuales se mencionan a continuación: técnicas, comerciales, financieras, económicas, contables y de seguridad (Cadena, 2017)

Asimismo, la **Teoría de la Administración Científica de Taylor**. Taylor, ingeniero mecánico, estadounidense se hizo conocido gracias a la teoría que planteó la cual descansa en la administración científica. Dicho autor menciona que los colaboradores trabajan bajo estímulos por lo que es importante que se considere cuatro principios básicos a la hora de movilizar al personal: 1. Realización ocupacional, a través de la investigación e incorporación de métodos modernos e incentivos salariales. 2. Selección

científica del trabajador, con el propósito de identificar al personal más preparado y capacitado para vincularlo con la organización. 3. Cooperación entre agente, se refiere a proporcionar escenarios que garanticen el trabajo en equipo de acuerdo a las necesidades de la organización. 4. División y separación de las actividades, de manera que el colaborador pueda organizar su trabajo y cumplir con los objetivos que se le ha sido delegados desde la alta dirección (Cadena, 2017)

En lo que respecta a la definición conceptual de variable habilidades gerenciales se citó a Whetten y Cameron (2011) quién menciona que es concebida como la agrupación de capacidades y competencias que posee un individuo para orientar y gestionar una organización de modo eficiente y exitoso, distribuyendo las funciones, ante la selección de profesionales y técnicas. Para Becerra (2018), toda entidad necesita de personal altamente preparado y capacitado tanto en términos de habilidades blandas como de experiencia para movilizar al equipo humano que lo acompaña de manera que se estimule coordinadamente al compromiso organizacional y se alcance los objetivos trazados en las diversas áreas de trabajo, al mismo tiempo, que posibilite el fortalecimiento del sistema de aprendizaje, oriente al equipo humano hacia los resultados esperados y con ello se alcance un mayor nivel de productividad individual y colectivo.

De acuerdo a Afsaneh et al. (2021) la variable refleja las responsabilidades que debe asumir los directivos para suplir los requerimientos identificados a través del compromiso continuo donde se brinde asesoramiento continuo al personal. Los gerentes deben mostrar iniciativa para conocer y comprometerse con las metas que se han fijado a nivel institucional y al mismo tiempo establecer lineamientos que permitan medir el avance de lo planificado. Según Cao y Fangfang (2022) es un componente que posibilita el éxito organizacional los cuales convergen con las destrezas y habilidades del personal quienes se convierten en el nexo que permite materializar la estrategia central y los objetivos por medio de las praxis administrativas definidas con antelación para conseguir los resultados esperados.

Para Cheng y Lan (2021) las habilidades gerenciales que poseen los directivos y el personal permiten que la organización alcance los resultados previstos es por ello que es importante que quienes asumen las riendas de las empresas poseen la capacidad de vislumbrar el escenario futuro, así como, identificar las capacidades, competencias y virtudes que posee cada colaborador a nivel individual para integrarlo en los planes y proyectos futuros. Además, es relevante que se motive continuamente a la fuerza de trabajo ya que se ha demostrado en diferentes estudios que es un determinante que permite convertir los desafíos que emergen en el mercado en oportunidades de crecimiento organizacional. De acuerdo a Olivo (2018) el tema abordado representa un conglomerado de atributos individuales que posee el personal directivo los cuales permiten realizar gestiones eficientes y orientar al talento humano hacia el éxito esperado; es una herramienta potente que permite potenciar las habilidades humanas, profesionales y técnicas. Asimismo, Pérez (2020) lo conceptualiza como un conjunto de habilidades que cada persona demuestra y genera con el tiempo, para pertenecer a una organización para sistematizar la actividad interna y orientar la actitud de los colaboradores hacia el éxito organizacional, por lo tanto, agrupa procesos como la previsión, organización, coordinación y control.

Según Huimin et al. (2019) los funcionarios públicos deben contar con habilidades blandas que le permita priorizar con mejor criterio cada uno de los análisis de sistemas que componen la organización, puesto que, gran parte de los estudios mencionan que el desarrollo y crecimiento empresarial se encuentra íntimamente vinculada con las habilidades sociales que demuestran los directivos, es decir, con la capacidad que estos poseen para generar espacios de diálogo, trabajo en equipo y resolución de dilemas, los cuales sirven de puente para la construcción de una cultura de trabajo eficiente. Para Cisneros et al. (2022) las habilidades profesionales le otorgan a una persona una ventaja competitiva distinta a la de otros profesionales, en ese sentido, es necesario que un profesional se capacite continuamente para adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar con responsabilidad y autonomía las funciones que le han sido

designadas. Asimismo, Cisneros et al. (2022) manifiesta que variable está compuesta por habilidades conceptuales, gerenciales y humanas, por tanto, es necesario conocerlas y distinguirlas ya que a partir de ello se genera un mejor conocimiento que conduce a la organización hacia el éxito esperado.

Según Huiqing (2022) para conocer a fondo la variable estudiada es imprescindible que se conozca la definición de habilidad, en ese sentido, los autores referenciados lo definen como la manera inherente que tiene cada persona para desenvolverse de manera eficiente y eficaz en relación a las tareas que han sido dispuestas. De acuerdo a a Huwei y Yanlin (2021) la habilidad es concebida como una capacidad, por ello cuando se hace referencia al tema abordado se está hablando netamente de las potencialidades individuales ya sean éstas profesionales, procedimentales, afectivas y/o cognitivas que le permiten a una persona convertirse en un colaborador idóneo para desempeñar cualquier función encomendada dentro del seno organizacional.

De acuerdo a Romero (2018) el concepto estudiado hace referencia a las destrezas que posee un individuo para desarrollar de manera adecuada sus roles y tareas asignadas dentro de un área específica, por ello, es imprescindible y necesario que todas las organizaciones ya sean éstas lucrativas o estatales promuevan un sistema adecuado de recursos humanos el cual permita contar con colaboradores altamente preparados y capacitados en las áreas requeridas para de esta manera conseguir éxito en cada uno de los retos y desafíos que se asumen. De acuerdo al estudio realizado por Sacsara (2018) las competencias profesionales son vistas en la actualidad como ventajas competitivas que permiten a una determinada institución posicionarse con mayor fluidez y solvencia en el mercado. Por lo mencionado, se entiende que las habilidades gerenciales permiten que la organización supla de mejor manera las necesidades del target y con ello se logre los resultados previstos. Hoy en día el capital humano representa el motor de toda organización por ello es importante que a la hora de seleccionar al personal se cuente con diversos sistemas, herramientas y filtros que aseguren la contratación del personal más preparado.

Adicionalmente, Salazar et al. (2018) aluden que el tema abordado no solamente comprende el conocimiento y experiencia ganada del personal, sino que, involucra el desarrollo de habilidades blandas o sociales que permitan a un líder tener una mejor sintonía y comunicación con los otros miembros que integran la institución, pues esto permite que se promueva una cultura de trabajo eficiente, respetuosa, asertiva y tolerante. Para Baque et al. (2020) el tema en estudio se encuentra estrechamente relacionado con la variable de liderazgo esto a raíz que en el campo organizacional existe una necesidad latente de incentivar las habilidades de la fuerza laboral para alcanzar los objetivos trazados. Lo anterior se logra a partir de la capacidad que posee el líder para persuadir y movilizar al equipo de trabajo que lo acompaña de tal manera que los colaboradores interioricen la visión y los objetivos como suyos y destinen el tiempo de su jornada laboral para materializarlos.

Para Konya, J. (2019) las habilidades que caracterizan a los líderes empresariales se encuentran dadas por la capacidad que tienen para resolver los conflictos, tomar decisiones en momentos de alta presión o estrés y en la capacidad de escucha que tienen para con los colaboradores. Adicionalmente, las habilidades se encuentran delineadas por la templanza, empatía y carácter. De acuerdo a Villegas (2018) las cabezas organizacionales deben poseer la capacidad para generar espacios de trabajo en grupo en pos de mejorar el nivel de relacionamiento entre los colaboradores, así como aumentar el grado de autonomía y compromiso; lo anterior permite que se alcance los objetivos en menor plazo y los grupos de trabajo se identifiquen con la misión organizacional. Asimismo, indica que la organización del trabajo promueve el logro de las metas trazadas, por lo cual es importante que el jefe o directivo cuente con las ganas de poder entender y adelantarse a los eventos futuros atendidos de manera anticipada y para dar la celeridad que se amerita. Por lo mencionado es que gran parte de las organizaciones han logrado prevenir situaciones contingentes y salir de la zona de ambigüedad para posicionarse como uno de los elementos más referentes en su rubro.

Mientras Li et al. (2022) establecieron que las habilidades gerenciales, asumen una gran responsabilidad de poder demostrar una gran correspondencia de habilidades que son parte de sus capacidades y experiencias de ser únicos y poder lograr con el tiempo para asumir grandes cargos de poder direccionar a un grupo organizacional, según el plan estratégico que desarrollen de manera conjunta para poder alcanzar cumplir grandes metas y objetivos en base de aparentan también cumplir con sus roles que ocupan en una institución y de ser representados ante la sociedad, de dejar alto la imagen organizacional, ya que son ellos quienes están a la disposición del cuidado y de todos los recursos económicos y materiales, incluso de seleccionar a su equipo de trabajo de poder contratar, por lo que es necesario también cumplir con normativas que cada institución exige para mantener las modalidades de eficiencia y transparencia constitucional, según su cargo de autoridad y dinastía de responsabilidad.

Por su parte Suaza (2021) confirma que las habilidades gerenciales es parte de que cada ser humano ser capaz de demostrar lo suyo como don de poder defenderse y poder direccionar una gran responsabilidad ante la disposición de distintos recursos económicos, donde su capacidad y experiencia lo es todo para tomar decisiones, y también de poder manejar un propio equipo de trabajo, para ser parte de su guía en el funcionamiento de actividades que tiene que cumplir y responder sobre la distribución de cargo de cada uno, donde todos estén bajo una estructura organizacional de forma ordenada, y de poder llevar el control concurrente como parte de prevenir riesgos que durante su funcionamiento pueda suceder, por lo tanto un gerente asume grandes responsabilidades por lo cual es seleccionado, de hacer posible que está en la capacidad de poder manejar un gran rol de demostrar que todo va ir en un funcionamiento recto, sin desvíos, y de estar pendiente de cada problema encontrado, y de dar una solución inmediata mediante una toma de decisiones que les permita continuar su desarrollo de actividades.

Sin embargo Suaza (2021) ejerce en su propio contexto que las habilidades gerenciales va depender de una persona que cuenta con la capacidad y

valores para demostrar un buen planteamiento organizacional, de poder guiar a un grupo de personas sobre que función van a cumplir cada uno, y como lo van a desarrollar, al mismo tiempo de poder enseñarles cuando sea necesario de no poder avanzar continuamente, donde no solo es referirse de tomar el cargo de manera de dar órdenes o de representar una institución, sino es de velar por los intereses de la institución, de hacer que se respeten las normativas y políticas por lo cual se diferencia una institución de otra, donde tenga que analizar las debilidades para convertirlo en fortalezas, donde su empeño demuestre su actitud de poder ayudar a solucionar cada desvío, de manera que pueden conseguir alcanzar las metas propuestas antes de dar inicio su funcionamiento de actividades.

Pero para el autor Villegas (2018) fomenta que las habilidades gerenciales, no tiene que ver con el tipo de gerente de saber dar órdenes, sino la capacidad de poder responder, defender, dirigir y controlar todo lo que es entregado a su disposición, por lo que es elegido porque siente que puede asumir esta oportunidad de responsabilizarse y tomar el cargo de disponer todo el control, que puede desarrollar un plan según sus procesos administrativos, de poder guiarse como un manual de actividades para poder seguir con su equipo de trabajo, de poder estar pendiente de cada situación y operación realizada; un gerente es asumir por cargo de todo lo que corresponde el funcionamiento de una institución, por lo cual es de alta responsabilidad de desmotar lo mejor de tu experiencia y capacidad de desenvolverse, para así no presentir que cualquier persona puede ocupar estos puestos, todo es cuestión de habilidad, aprendizaje y empeño para conseguir algo, donde cada proyecto de ser elaborado cuenta con su propio propósito.

Según Limei y Ying (2022) también afirma que las habilidades es parte de la capacidad de cada ser humano que desarrolla con el tiempo de aprendizaje, para cumplir nuevos proyectos a desarrollar según sus inspiraciones de crecimiento, donde cada uno se sienten capaz de defenderse ante los demás, de ser único que califica de tener un don propio según la actividad recurrente que ha crecido, por lo que se ha convertido en una experiencia y lograr que está consiguiendo superarse cada meta

que propone uno mismo, para formalizar ser una persona de gran respeto, por tus saberes son lo que te identifican importante, y mucho más si hablamos de una gerencia, donde asumen roles más completos, de poder estar a disposición de todos lo que correspondan parte de este plantel. Por otra parte hace referencia que los gerentes son personas importantes de gran peso laboral, por el rol que asumen, de tomar todo el movimiento que promueve cada institución sin ser negada o rechaza de aplicar sus propias normas

Mientras tanto los autores Baque et al. (2020) afirmaron que las habilidades gerenciales, es parte de demostrar tu capacidad como ser humano que te diferencia ante los demás, lo cual en votación de mayoría se asume este gran rol de gerencia estipulada bajo escritura, donde se debe de proyectar un esfuerzo de hacer se responsable de todos los recursos económicos, movimientos, decisiones, solución de problemas, para poder definirse en continuar mantener una proyección de actividades, que logren cumplir metas y objetivos, como todo líder que está en su potestad de garantizar que todo movimiento este en su buen alcance de ser llevado en un buen manejo y cuidado administrativo, donde cada oportunidad es una decisión de análisis y evaluación para ser tomada.

Mientras Sacsara (2018) establece que las habilidades gerenciales tiene que ver con la firmeza de responsabilidad sobre su cargo que están autorizados a ejercer, por lo cual es parte de la actitud y aptitud que demostrar durante su trayectoria de funcionamiento de actividades, por lo cual asumen cada día por enfrentar, además son acciones que les corresponden desarrollar, mediante un plan estratégico por lo cual va ser una guía de distribuir cada actividad que corresponde a los equipos de trabajo, donde cumplen distintas funciones según su tipo de contrato, de saber manejar cada espacio, y llevar el control concurrente para estar pendiente de los sucesos durante su desarrollo, al mismo tiempo así poder informarse para ver la posición de tomar nuevas decisiones para garantizar eficiencia de su gran trabajo, que dedican a su mayor tiempo de proponer otras técnicas para resaltar en un buen margen institucional. Además los gerentes cumplen una mayor función en la empresa que se contrata, según

sus términos de evaluación definen su gran capacidad para poder asumir el cargo de poder direccionar bajo su responsabilidad y su propio plan a desarrollar.

Para Romero (2018) se fundamenta que las habilidades gerenciales, son acreditaciones de gran potencia de capacidades que cada ser humano tiene la potestad de ser elegido, según su análisis y evaluación de comprobarse que está en el límite de cumplir con este rol importante y de poder enfrentar grandes retos, ante el proceso de cumplir con la parte administrativa de dirigir, controlar y tomar decisiones que guíen a un mejor crecimiento de funcionamiento de actividades, donde se mejoren las cosas, de poder cambiar ideas en compañía de su equipo, al poder dirigirles el camino por donde iniciar, para conseguir la meta juntas que toca demostrar en representación de la institución que toma el cargo, incluso de velar por los intereses que cuentan a su disposición por manejar. Por otra parte las habilidades consiguen demostrar un mejor empeño de lo que se debe hacer y cómo hacer, donde solo es parte de concentrarse en sus funciones que pueden guiar a todo un equipo, para poder ir de manera conjunta con el funcionamiento de sus actividades.

Para Neyem et al. (2018) las habilidades gerenciales, están en base de seguir un proceso de gestión de firmeza, concentración responsabiliza de poder armar un plan estratégico en conjunta para ser desarrollado con su equipo quien protagoniza parte de este cumplimiento de funciones guiadas por el de un gerente, donde cada avance es base de su responsabilidad de saber dirigir y controlar cada movimiento operacional para no desviarse de cualquier correspondencia con las normativas existentes, donde sea el quien lidere y demuestre sus buenas actitudes y aptitudes de enseñar para que todos sigan su paso, para lograr las metas establecidas; como toda institución siempre es guiada ante el margen de experiencia de un gerente, donde cada avance va depender de esta persona elegida de encargarse de las toma de decisiones, al poder ser analizadas y evaluadas ante de ser aceptadas, y así lograr que su cumplimiento sea efectivo sobre su desarrollo, que cada saber es poder aparentar un buen resultado que debuta dentro de su organización.

Para Pramen et al. (2013) la variable en estudio evalúa al individuo desde diversas perspectivas las cuales abarcan desde la información personal, grado de instrucción, intereses académicos, hobbies, experiencia acumulada, entre otros; lo anterior anticipa la eficiencia y efectividad de una persona en el cargo que ocupa. Bajo este acontecer, Oliverio (2021) infiere que las habilidades directivas influyen de manera directa en la rotación del personal y de manera particular se relaciona con los conocimientos que ha ganado una persona dentro del campo académico- profesional ya que esto desvela el pensamiento crítico, la capacidad de asociación y la prospectiva.

Según Pacheco y Bombón (2020) gran parte de los logros que se obtienen a nivel individual y organizacional son el resultado del trabajo que han desarrollado el equipo de dirección, pues son estos colaboradores quienes asumen la responsabilidad de guiar cada actividad y así puedan cumplir los propósitos, metas y visión enmarcados bajo un comportamiento ético y práctica de valores. Asimismo, Manakil et al. (2014) manifiesta que el concepto abordado constituye un conjunto de acciones específicas que posibilitan a los colaboradores alcanzar los resultados previstos, ya que estos combinan elementos relacionados con la formación profesional, experiencia y compromiso organizacional; de allí la importancia de que el panel directivo se interese por potenciar las aptitudes del personal, pues gran parte de los resultados se deben al esfuerzo coordinado que estos realizan.

En tanto para sus respectivas dimensiones se citó a Whetten y Cameron (2011) siendo las siguientes: Primera dimensión, habilidades técnicas. Son aquellas que hacen referencia al experto y al grado de conocimiento que posee el personal encargado de direccionar la empresa en relación al puesto que ocupa; éstas aseguran que se logren finiquitar cada una de las metas previstas con eficiencia y efectividad. Segunda dimensión, habilidades humanas, son aquellas capacidades que poseen los directivos para establecer relaciones cercanas y logren un cumplimiento de larga duración en un mismo establecimiento, además de generar intercambiar experiencias profesionales, donde resulte que los directivos posean

inteligencia emocional, así como, tener la capacidad de liderazgo para orientar a los colaboradores a alcanzar los objetivos que se le han designado. Tercera dimensión, habilidades conceptuales, hace referencia a aquellas capacidades que permiten a los directivos procesar grandes volúmenes de información de forma eficiente, de tal manera que se pueda resolver las contingencias o conflictos en el momento dado y de este modo se logre mayores beneficios para la organización.

En cuanto a las **teorías** de ejecución de obras públicas, se basa en la **teoría de Eliyahun** (1992) quien considera que la metodología TOC es un puente que permite establecer y administrar adecuadamente los instrumentos y recursos para desarrollar de modo eficiente los proyectos planificados. Los fundamentos en las cuales se sostiene toda organización consisten básicamente en alcanzar los objetivos por los cuales fueron creadas y asegurar de que estos se cumplan en su totalidad. El proceso de gestión de proyectos públicos debe responder a las siguientes cuestiones: ¿qué se va a ser? ¿qué es lo que se espera obtener? ¿a dónde se pretende llegar? y ¿en qué momento se va a ejecutar?

En cuanto a las definiciones conceptuales de la variable ejecución de obras públicas, se citó a la Ley N° 30225 (2019) que lo define como todas aquellas actividades destinadas a mejorar una obra en particular la cual atraviesa diversos fases o momentos que involucran la demolición, amplificación, reestructuración, entre otros. Es importante acotar que todos los proyectos de goce social se encuentran financiados por el estado los cuales están debidamente reglamentados en la ley de contratación.

Para Mamdoohi y Hooks (2022) un proyecto de inversión es toda aquella construcción que se realiza para beneficio de una población específica el cual es financiado en su totalidad por el estado y se realiza con la finalidad de atender las demandas de la sociedad. Tal actividad involucra la demolición, montaje, reparación, mantenimiento, alquiler de maquinarias, publicidad y la contratación de profesionales capacitados.

De acuerdo a Silva et al. (2018) la ejecución de obras dentro del ámbito estatal debe estar sujeto al cumplimiento efectivo de un conglomerado de

normativas y procesos administrativos los cuales son determinados por el estado y son denominados como principios constitucionales. Asimismo, Soto (2020) sintetiza que es imprescindible conocer la relevancia que posee la planificación en el diseño de proyectos públicos ya que permite conocer los costes, el monto de la inversión y los plazos en los que se entregarán dicha obra, por lo tanto, la planificación consiste en una actividad que permite ejecutar la obra sin dificultades y posibilita el desarrollo de las otras fases sin inconvenientes.

Acorde con Wang y Wang (2021) en el Perú las obras públicas representan una alternativa de crecimiento ya que su principal fin consiste en suplir las necesidades de una determinada población mediante proyectos relacionados con el sector infraestructura, educación, salud, saneamiento, entre otros; además es un aliciente del crecimiento económico y social. Es relevante considerar que en el desarrollo de una obra pública existen diversos actores los cuales asumen responsabilidades tanto contractuales como extracontractuales. Con respecto a la primera, está se ejecuta durante la fase de ejecución y sucede cuando la entidad o el proveedor no cumple con las cláusulas que se han establecido previamente en el contrato. Por otro lado, en lo referido a la segunda está sucede a causa del incumplimiento de alguna de las normas aplicables las cuales repercuten en la ejecución de los proyectos; en ambos casos se puede llegar hasta el fuero judicial.

Por su parte, Yan et al. (2012) mencionan que la ejecución de obras se pueden desarrollar a través de diversas modalidades siendo una de ellas la contratación por administración directa, la cual se caracteriza por ser ejecutada de manera directa por la administración, es decir, se emplea el propio personal, así como las máquinas que posee y los recursos inherentes a esta; sin embargo, es importante que se destine parte del presupuesto para elaborar el expediente técnico según la petición de cada obra por realizar y cumplir. Así también, se tiene a los proyectos sociales realizados mediante contrata este tipo de proyecto es el más utilizado dentro del país ya que su ejecución guarda estrecha relación con el campo de infraestructura y se desarrolla a partir de la selección de un licitante,

quién ha sido elegido por cumplir con los requisitos seleccionados y poseer la mejor oferta.

Para Yang (2022) la planificación dentro del presupuestario institucional es una herramienta de suma relevancia ya que permite evaluar el escenario futuro, así como, las actividades que se desarrollarán, además permite conocer los recursos que se utilizarán como la mano de obra en principal medio de poder realizar cada obra ejecutada. En ese sentido, es imprescindible que se detalle cada uno de los costos, así como los riesgos que implica el desarrollo de la obra para diseñar estrategias que permitan contrarrestar o eliminar los riesgos en su totalidad. En tal sentido, Zhu y Kan (2022) enfatiza que durante la planificación de un proyecto se elabora el calendario físico en el cual se transcribe los costos en los que se incurrirán y los beneficios que se obtendrá de su puesta en marcha. Además, dentro de ella se catalogan aspectos relevantes tales como los gastos, los recursos utilizados, los controles de gestión y los plazos exigidos.

Según Zhu y Kan (2022) la elaboración del presupuesto implica el análisis de los costos unitarios tanto de los productos como de los servicios a utilizar y se apoya del uso de herramientas tecnológicas y estadísticas para el proceso de tomar una determinada decisión con respecto a la contratación y selección de los proveedores. Asimismo, Zhu y Kan (2022) sostiene que los proyectos públicos pueden ser licitados únicamente si existe un presupuesto designado y detallado de manera que se pueda tener la certeza de que la obra a ejecutar beneficia a una alta tasa de sociedad y no solo es al sector de obra que se contrata.

De igual forma, Zhu y Kan (2022) establecen que durante la licitación no se necesita de un presupuesto expedito realizado de acuerdo a las valoraciones del mercado, sino que, por el contrario, se requiere de una definición crítica y analítica acerca de los costes unitarios donde se detalle cada uno de los servicios a utilizar y contratar, así como, su cantidad, precio y valor total. De acuerdo a Vélchez et al. (2020) la planificación es una herramienta de prevención que permite establecer estrategias para minimizar el índice de caer en escenarios de turbulencia y permite eliminar

los riesgos que puedan generar inconformidades durante el desarrollo de una obra o proyecto, por lo tanto, es un medio que faculta la absolución de dudas y posibilita llevar a cabo proyecciones a largo plazo.

Para Rodríguez y Tudela (2018) la planificación necesita de profesionales altamente capacitados y conocedores de sus funciones debido a que se constituye como el inicio del proyecto. Además, durante la planeación se desarrollan diversos estudios y cálculos los cuales permiten determinar el escenario actual y futuro de una institución o proyecto, por ello, es primordial que se analicen los diversos aspectos que lo rodean considerando también los cambios en las políticas gubernamentales y las fluctuaciones económicas.

Según Ramírez y Franco (2017) por medio de la planificación y el análisis del calendario físico los responsables de ejecutar la obra tienen mayor conocimiento acerca de los objetivos y la visión que se espera materializar, lo cual faculta en análisis y evaluación para determinar el proyecto sin errores. Por consiguiente, Vílchez et al (2020), es imprescindible que los profesionistas conozcan cada una de las fases que componen la planificación y cuenten con los conocimientos necesarios para realizar el trabajo propiamente encomendado y sobre todo sepan gestionar las tareas acumuladas y optimicen el tiempo laborado.

Los autores Zhu y Kan (2022) establecen que la integración de habilidades gerenciales dentro del personal directivo es fundamental no solamente para la toma de decisiones, sino también para planificar cada una de las actividades estratégicas que necesita ser desarrolladas para lograr el éxito organizacional; si bien es cierto estas habilidades deben estar establecidas en el perfil de los colaboradores que se presentan para ocupar este tipo de puestos, de la organización también tienen la responsabilidad de desarrollar actividades de capacitación frecuentes que permita la integración de nuevos conocimientos respecto al desarrollo de sus actividades, teniendo en cuenta que actualmente la tecnología cuenta con mejores aplicaciones con procedimientos estratégicos aplicables al campo organizacional que necesita ser conocidos por los directivos para aplicarlas de manera correcta mediante el análisis respectivo para la adecuación de

estos procedimientos a la realidad y el perfil organizacional teniendo en cuenta sus principales objetivos.

El autor Zhu y Kan (2022) establece que las habilidades gerenciales implican el manejo de diversos recursos dentro de los cuales encuentra la comunicación asertiva, teniendo en cuenta que los directivos están en constante comunicación y coordinación con el personal de las diversas áreas, por lo que necesita comunicarse de manera correcta, logrando así una comunicación significativa, facilitando el entendimiento óptimo por el receptor. Esto permitirá que las actividades designadas se lleven a cabo de manera transparente tal como lo planificado, considerando que muchas veces uno de los problemas que afecta el desempeño de los colaboradores bajo los estándares establecidos por la organización, es la falta de una comunicación precisa que estipule cada uno de los lineamientos y las limitaciones que colaborador poseen el desarrollo de sus actividades. De esta manera, la habilidad de comunicación permitirá la integración de los diferentes participantes del proceso administrativo y al mismo tiempo facilitará la designación de responsabilidades.

Por otro lado, Zhu y Kan (2022) sostiene que la capacidad para tomar decisiones, es otra de las habilidades gerenciales que debe estar desarrollada donde muchas veces estos tienen la responsabilidad de tomar decisiones de forma apresurada cuando se presenta en escenarios adversos no contempladas en la planificación, de modo que se necesita recopilar la información necesaria para implantar nuevas estrategias que direccionen llevar al éxito organizacional superándolo diversos obstáculos presentados en el proceso. Por lo tanto, la toma de decisiones se presenta como un factor indispensable, teniendo en cuenta que la experiencia es un factor que determina muchas veces la toma de decisiones precisas, sobre todo cuando los directivos tienen muy poca información y necesitan guiarse por su intuición o recurriendo a experiencias anteriores en escenarios similares, sin embargo, lo ideal sería buscar la información respectiva desde fuentes confiables para poder abordar el análisis respectivo para tomar la decisión correcta teniendo en cuenta los intereses de la organización y las condiciones de sector económico.

Asimismo, Zhu y Kan (2022) sostiene que la planificación también necesita ser desarrollada por parte de los directivos como una de las responsabilidades esenciales que les son atribuidas teniendo en cuenta que necesitan abordar un análisis coherente de la situación en la cual se encuentra la organización considerando sus diferentes problemas, fortalezas y necesidades que necesitan ser mejoradas a través de un nuevo plan estratégico de ser llevado de manera responsable, es por eso que contempla en un rol muy importante debido a que permite abordar un análisis congruente entre la realidad y los objetivos planificados, de modo que se realice la distribución equitativa y adecuada de cada uno de los recursos internos. Asimismo, permite la determinación de responsabilidades para que los colaboradores tenga en cuenta lo que la organización espera de ellos, de modo que también puedan desempeñarse según sus funciones, de ser responsable para conseguir alcanzar las metas juntas de manera oportuna, de ser sobresalientes que beneficien el desarrollo personal y colectivo que es necesario para la mejora de la competitividad.

Por otro lado, el autor Zhu y Kan (2022) sostiene que las habilidades gerenciales muchas veces han sido analizadas desde una perspectiva generalizada, lo cual no ha permitido abordar un análisis individualizado de cada una de estas habilidades para poder establecer lineamientos y parámetros específicos de conseguir ser correspondidos en cumplir sus funciones, de admitir demostrar su mayor empeño e interés de responsabilidad para poder razonar en un nuevo plan estratégico al formar parte de la organización considerando su visión, por lo tanto, es imprescindible considerar que existen diferentes habilidades que se integran a los directivos de acuerdo al puesto que ocupan y la realidad organizacional, por ello, si bien es cierto existen habilidades conocidas como transversales, existen otras que son específicas y deben ser desarrolladas por el personal directivo a medida que van desarrollando su trabajo dentro de una organización. En este sentido, la capacitación o juega un rol muy importante debido a que permitirá la incorporación de los nuevos conocimientos necesarios para ofrecer un desempeño óptimo sustentado

en las necesidades internas, de modo que los resultados obtenidos estén alineados con el perfil de crecimiento en la búsqueda de competitividad organizacional.

De acuerdo con los autores Ramírez y Franco (2017) es fundamental que los directivos organizacionales o gerenciales cuenten con la habilidad de dirección para poder llevar a cabo un acompañamiento eficiente a los colaboradores, de modo que estos cuenten con un apoyo para poder desarrollar las obligaciones encomendadas, debido a que muchas veces cuando el personal no tiene experiencia sobre un puesto específico pero tiene la iniciativa para desarrollarlo surgen diferentes dudas que deben ser resueltas por el personal directivo, por lo tanto, esto no solamente deben tener la capacidad para brindar la información necesaria, sino que también deben tener la predisposición para poder realizar la orientación respectiva que conllevará a la mejora de los resultados para que estos sean congruentes con lo que la organización necesita para mejorar su competitividad. Por ello, la habilidad gerencial de dirección permitirá ejercer el liderazgo de manera correcta considerando el perfil del colaborador y las condiciones del puesto de trabajo para ofrecer el acompañamiento necesario.

Para Vílchez (2020) establece que para lograr una buena ejecución de obras, está basado en la responsabilidad de una plana de representantes de autoridades en compañía con empresas contratantes para poder desarrollar el cumplimiento de obras, para entregar a la sociedad, incluso, en el transcurso de su desarrollo de presupuestos, es primero ver los recursos económicos disponibles si cuenta asumir la responsabilidad de inversión, lo cual está distribuido por la elaboración de un plan estratégico, lo cual es muy eficiente de poder guiarse de cada actividad a desarrollar o cumplir en el periodo de ejecución. Y esto también ya es parte de ir en un proceso de contrataciones de estado para poder ir al proceso de desarrollar las obras ya firmadas y desembolsadas, logrando la firmeza de cumplimiento que se representa como cumplimiento de ser autoridades públicas elegidas por la sociedad.

Mientras Timaná (2018) confirma que todo proceso administrativo dentro de la gestión pública son por órdenes de normativas y políticas por lo cual deben de cumplir, para el desarrollo de conseguir elaborar un plan estratégico, lo cual va determinar el cumplimiento de sus funciones, donde al servir parte de una guía corresponde el tipo de actividad a desarrollar, y al mismo tiempo poder ser distribuido con el personal a cargo y responsable de llevar a cabo el proceso de ejecución de las obras que permiten conseguir una eficiencia y transparenta de responsabilidad en saber dirigir y controlar cada inversión reembolsada, donde todo tiene que ser informada y escrita bajo un documento de formalidad.

Según Rodríguez y Tudela (2018) si bien es cierto la responsabilidad de crecimiento organizacional recae sobre los directivos organizacionales, es importante tener en cuenta que la asignación de recursos o la disponibilidad de éstas asumen una función importante de representar cumplir con el desarrollo y proyectos de las necesidades de una sociedad, por lo que se someten asumir en abordar por una planificación estratégica y la organización de las actividades, no se obtener los resultados necesarios por falta de recursos financieros o económicos que son esenciales para cumplir con el modelo de negocio. Por lo tanto, las organizaciones no solamente deben exigir la integración de personal con habilidad para llevar a cabo la ocupación de los puestos gerenciales, sino que también deben preocuparse por la integración de los recursos que son congruentes con su perfil organizacional y la búsqueda de crecimiento, de modo que exista un balance eficiente para una correcta toma de decisiones, para llevar las funciones de actividades eficientes por parte del personal directivo, es decir, se debe exigir estas habilidades siempre y cuando se cuente con los recursos necesarios que demandan los directivos para poder ejecutar las acciones planificadas para obtener los resultados de crecimiento.

Según el autor Timaná (2018) muchas veces las organizaciones injustamente han culpado del fracaso organizacional a los colaboradores que se encuentran en las áreas gerenciales, sin embargo, no han cumplido sus responsabilidades a cabalidad como la integración de capacitaciones o la entrega del material necesario para poder desempeñarse de manera

eficiente para cumplir con los objetivos que la organización ha planificado para alcanzar el éxito; por lo tanto, se debe analizar la importancia de contar con el equipamiento necesario y las condiciones internas respectivas que garanticen un adecuado desempeño respecto a la toma de decisiones y al compromiso para poder alcanzar el éxito planificado sostenido en la participación efectiva y eficiente por el personal directivo como los principales actores del desarrollo organizacional en base a sus capacidades directivas.

Para Vílchez (2020) la planeación de las obras sociales se realiza a través de un previo diagnóstico en el cual se valoran cada una de las alternativas y proyectos por separados, considerando las necesidades y urgencias de la población usuaria. Además, dentro de la planeación se analizan los costos y beneficios, para tener en que decidir, y ser de gran preferencia para el uso de sus planes organizacionales.

Por otro lado Timaná (2018) menciona que las obras publicas es muy importante dentro de una ciudad, ya que ayuda a mejorar la estabilidad y por ende también ayuda a mejorar la calidad de vida de los pobladores, si bien es cierto al ejecutarse una obra el estado brinda mejores oportunidades a personas que quieren laborar en dicho proyecto, muchas veces se ve reflejado que cuando el estado aprueba un proyecto el encargado solo quiere salirse beneficiado, implicando que solo sus más allegados logren acatar dicha obra, sin importar que los más necesitados se quedan sin oportunidad de generar mayores ganancias, ya que los encargados buscan ganar los recursos comprando materiales en mal estado, y eso con el tiempo se ve reflejado, cuando se destruyen las obras en poco tiempo, haciendo que el estado requiera muchos más requisitos al momento de querer solicitar una obra, para que pueda ser aceptado y por ende pueda ser ejecutado y así puedan culminar con un proyecto de obra verificada y con los mejores términos.

Por consiguiente, Rodríguez y Tudela (2018) indican que para la elaboración de las obras públicas, los encargados deben cumplir una serie de requisitos, lo cual deben cumplir con el fin de que el estado pueda aprobar dicha obra, si bien es cierto las obras se dan con el fin de ver

restados positivos dentro de una ciudad, lo que implica es que las entidades tanto públicas y privadas se centran en poder brindar materiales de buena calidad y con precios de bajo costo, para que de esa manera los encargados pueda recurrir a ellos mejorando su nivel de ingreso, en otras ocasiones los encargados se centran en hacer ganar a sus amigos, familiares, personas cercanas a ellas, dando las posibilidades de poder adquirir materiales de baja calidad, haciendo que los proyectos se desabastezcan con el tiempo, ya que hoy en día solo se ve reflejado las obras mal hechas, malas construcciones, por el simple hecho de querer obtener mejores beneficios, porque el estado les brinda el presupuesto adecuado, y las personas encargadas con tal de poder quedarse con el presupuesto se dedican a buscar materiales de bajo costo, dejando mal parados al estado por la confianza brindada, y por el hecho de aceptar dicho proyecto sin analizar más a fondo.

Según Timaná (2018) quien señala que las obras públicas, es una actividad donde el encargado plantea al estado con el fin de mejorar la calidad de un país, ya que al momento de generar dicha gestión el estado avalúa si el encargado tiene la experiencia necesaria para implementar dicha obra, y así pueda existir una supervisión clara, si bien es cierto el estado tiene mucha experiencia en temas de aprobar una obra, ya que muchas veces es ahí donde se ve reflejado la corrupción, por otro lado gracias a las obras que son aceptadas y ejecutas muchas de las personas se ven beneficiadas, porque los encargados los brinda oportunidades para que puedan mejorar su calidad de vida, así mismo el estado muchas veces se centra solo que el presupuesto se vaya dirigido al fon común saliendo beneficiados solo ellos, sin embargo las municipalidades deben de centrarse más en los pobladores de dicha ciudad para que puedan ser bien visto y así puedan velar por cada interés de las personas.

De acuerdo Vílchez (2020) hace referencia que las obras públicas, hoy en día es un recurso que muchas veces el estado no puede cumplir, ya que existe la falta de recursos, perjudicando a la gran mayoría de las personas que están esperanzadas en que el estado les brindara la oportunidad adecuada de poder mejorar su calidad de vida, muchas veces se ve que

dichos encargados prometen obras de las cuales cuando solicitan al gobierno los rechazan por la falta de presupuesto, y por ende es un tema donde la población cuestiona tanto a los encargados que prometen construcciones, como al estado por no tener los recursos de poder acatar dicha obra, ya que las personas consideran que estado no aceptan las obras por su alto recurso, sabiendo que existe el presupuesto necesario, porque los empresarios cumplen con sus impuestos constantemente, es por ello que el estado es muy cuestionado por querer agarrarse el presupuesto que debería estar destina a mejorar un país.

De esa misma manera Ramírez y Franco (2017), mencionan que las obras publicas se da siempre y cuando el encargado evalué los problemas que necesitan ser resueltos dentro de un país, para que el estado pueda dar el visto bueno, y así puedan llegar a ejecutarse dicho proyecto, mejorando así los problemas que nunca faltan dentro de un país con las malas gestiones, y para ello buscan mejorar la situación de vista de una ciudad.

De acuerdo a Timaná (2018) en la elaboración y diseño de las obras sociales la medición y evaluación suelen ser un proyecto de medida importante e inclusive en uno de los mayores desafíos, puesto que la institución ganadora del proceso de licitación necesita presentar un conjunto de documentos y mediaciones correspondientes ante las entidades encargadas las cuales asumen el rol de monitorear la validez de los documentos presentados.

En tanto para sus respectivas dimensiones se citó al Ley N° 30225 (2019) Primera dimensión, Evaluación del Expediente técnico de obra, es un formato que cuenta con la descripción de las características que rodean la contratación donde se estipulan las condiciones en los que se va a ejecutar los proyectos u obras, incluyendo los deberes que se deben cumplir, así como, el levantamiento de información digital y las consultorías realizadas. Segunda dimensión, Financiamiento de obras públicas: de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente y en el decreto supremo, las obras públicas en su mayoría se financian con los recursos propios del Estado los cuales están constituidos dentro del PAC estos se cargan a través del presupuesto institucional de los pliegos. Tercera dimensión, Planificación

de obras públicas: la planificación de las obras posee un carácter preventivo puesto que permite hacer frente a los riesgos, de igual manera, hace posible el reconocimiento de las debilidades, puntos de mejora y facultan el conocimiento de las fortalezas en relación a la construcción de las obras.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

Básica, ya que está orientada a obtener un conocimiento más amplio por medio del entendimiento de los hechos, situaciones o de las relaciones que existen entre las variables (Concytec, 2018).

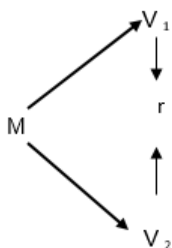
3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, pues las variables no han sido manipuladas bajo ninguna situación, es decir, se ha limitado a estudiar su accionar dentro de su propio hábitat (Cabezas et al. 2018)

Además, posee un enfoque cuantitativo, de acuerdo a Hernández et al. (2014) este tipo de investigaciones tuvo como finalidad obtener resultados numéricos, por lo cual hace uso de las diferentes herramientas estadísticas que permitan contrastar las hipótesis y evaluar las teorías definidas.

También presenta un alcance correlacional, porque su propósito central constituye en conocer el grado de asociación que aparecen entre los temas abordados. En relación a las investigaciones correlacionales de tipo cuantitativa se miden el relacionamiento entre dos o más conceptos abordados. (Cortes e Iglesias, 2004)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M	=	Muestra
V1	=	Habilidades gerenciales
V2	=	Ejecución de obras públicas
r	=	Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Variable 1: Habilidades gerenciales

Variable 2: Ejecución de obras públicas

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Es la agrupación de elementos que poseen elementos similares los cuales hacen posible su estudio. La población representa todos los actores que están involucrados con la investigación y que forman parte de la problemática (Arias, 2012)

En la presente investigación, la población estuvo conformada por 79 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Morales - 2022

Criterios de selección

Inclusión: En la presente investigación podrán participar, como parte de la muestra, colaboradores con contrato CAS, colaboradores nombrados y colaboradores con una antigüedad mayor a 3 meses de experiencia.

Exclusión: En la presente investigación no participaron como parte de la muestra, baja policía, serenazgo, personal practicante, alcalde y regidores.

3.3.2. Muestra

Es el subgrupo que se desprende de la población investigada; son aquellos elementos que se estudiaron, los cuales se han

seleccionado previo diagnóstico bajo un marco de error conocido (Arias, 2012)

La muestra estuvo conformada por 79 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Morales – 2022.

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico censal.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituida por un trabajador en la Municipalidad Distrital de Morales – 2022.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para proceder con una solución a los objetivos, se empleó como técnica la encuesta, Según, Cruzado (2021) es una herramienta importante de que permite conseguir datos informativos, sobre cada variable de ser la información necesaria.

Instrumento

El instrumento para la variable habilidades gerencial, fue el cuestionario que fue de autoría propia, cuyo objetivo fue recopilar información de la variable de estudio y está estructurado por 15 ítems divididos de en tres dimensiones; asimismo, contó con una escala de medición ordinal de (1) nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

La variable fue medida en tres niveles (baremo):

Bajo (15-35)

Medio (36-55)

Alto (56-75).

El instrumento para la variable ejecución de obras públicas, fue el cuestionario que fue de autoría propia, cuyo objetivo fue recopilar información de la variable de estudio y está estructurado por 15 ítems divididos de en tres dimensiones; asimismo, contó con una escala de

medición ordinal de (1) nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

La variable fue medida en tres niveles (baremo):

Bajo (15-35)

medio (36-55)

Alto (56-75)

Validez

Tabla Validez

Variable	Nº	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Habilidades gerenciales	1	Metodólogo	4.8	Aplicable
	2	Especialista	4.9	Aplicable
	3	Especialista	4.9	Aplicable
Ejecución de obras públicas	1	Metodólogo	4.8	Aplicable
	2	Especialista	4.8	Aplicable
	3	Especialista	4.9	Aplicable

En cuanto a la primera variable, el resultado arrojó un promedio de 4.87, representando el 97.40 % de concordancia entre jueces. Respecto a la segunda variable, arrojó un promedio de 4.83, representando el 96.6 % de concordancia entre jueces.

Confiabilidad

Para conocer el grado de confiabilidad de los cuestionarios concedidos se hizo uso del estadístico Alfa de cronbrach el cual dictamina que para que un instrumento sea concebido como válido debe alcanzar un valor superior a 0.7. Hernández et al. (2014)

Análisis de confiabilidad de la variable: Habilidades gerenciales

Confiabilidad de las habilidades gerenciales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	15

Según los resultados obtenidos se calcula la confiabilidad de la variable habilidades gerenciales, la cual dio como resultado 0,977 al ser superior a 0,70 esto resulta significativo; por lo que tienen una fuerte confiabilidad.

Análisis de confiabilidad de la variable: Ejecución de obras públicas

Confiabilidad de la ejecución de obras públicas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

Para la variable ejecución de obras públicas, se calcula la confiabilidad, la cual dio como resultado 0,972 al ser superior a 0,70 esto resulta significativo; donde asumen una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El estudio tuvo su inicio con la emisión de la carta solicitud a la institución donde se pretende desarrollar la investigación. Acto seguido, se procedió a describir la realidad problemática en función a las variables; en tanto, para realizar el marco teórico comenzó a la búsqueda de información en bases de datos confiables. Posterior a ello, se diseñaron dos cuestionarios a partir de las dimensiones e indicadores que componen las variables, después se realizó el proceso de validez y confiabilidad de dichos instrumentos para ser aplicados de manera directa a los participantes, luego los datos se pasó a una base de datos en el Excel y se agrupo por cada variable de acuerdo a sus dimensiones y numero de preguntas para su procesamiento y análisis por cada objetivo utilizando los programas estadísticos pertinentes, Luego se procedió a realizar las discusiones que consiste en la confrontación de los resultados obtenidos con los trabajos previos. Como último punto, se detallaron las conclusiones y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los resultados obtenidos se llevó a cabo mediante datos cuantitativos, los cuáles fueron procesados en el estadígrafo SPSS v. 25, además, se utilizó la estadística descriptiva para la representación de las tablas y figuras donde se consignó los niveles, frecuencias y porcentajes por cada variable. Por otra parte, para la contrastación de las hipótesis, dado que la muestra fue mayor que 50, se calculó el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, la muestra en estudio tuvo una distribución no normal, por lo que se utilizó el Rho de Spearman para la correlación.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló en el marco del cumplimiento de los principios éticos internacionales, los cuales se describen a continuación: **autonomía**, ya que los participantes tuvieron la oportunidad de elegir si participar en la investigación o no formar parte de ella. **Justicia**, brindando igual consideración y respeto a todas las personas involucradas, asimismo, cumpliendo con los pasos y procesos establecidos para el estudio; **beneficencia**, buscando hacer el bien y generar beneficio de los demás; **no maleficencia**, evitando infringir daño a los participantes y la entidad involucrada.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de Habilidades gerenciales en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	24	30,4 %
Medio	36 – 55	38	48,1 %
Alto	56 - 75	17	21,5 %
Total		79	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales.

Interpretación:

En cuanto al nivel de habilidades gerenciales, es medio en un 48,1 %, porque así lo expresaron 38 de los encuestados, referente a los resultados se deben a que el personal de la institución no tiene conocimiento para ocupar su puesto de trabajo de acuerdo al MOF, y no brinda información seleccionada a su personal para el desarrollo de sus funciones.

Tabla 2.

Nivel de ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

Escala	intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	25	31,6 %
Medio	36 – 55	32	40,5 %
Alto	56 - 75	22	27,8 %
Total		79	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales.

Interpretación:

En cuanto al nivel de ejecución de obras públicas, es medio en un 40,5 %, porque así lo expresaron 32 de los encuestados, aquellos resultados obtenidos se deben a que la institución no monitorea las obras para que se levante de manera adecuada las observaciones no realizadas y asigna de manera oportuna los recursos económicos para la ejecución de las obras públicas.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,199	79	,000
Ejecución de obras públicas	,124	79	,004

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 4.

Relación entre las Habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

			Habilidades técnicas	Ejecución de obras públicas
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Ejecución de obras públicas	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Se contempla la relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 951 y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

Tabla 5.

Relación entre las dimensiones Habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

			Habilidades humanas	Ejecución de obras públicas
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coefficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Ejecución de obras públicas	Coefficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Se contempla la relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 916 y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

Tabla 6.

Relación entre las dimensiones Habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

		Habilidades conceptuales	Ejecución de obras públicas
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,980**
		N	79
	Ejecución de obras públicas	Coeficiente de correlación	,980**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	79

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Se contempla la relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 980 y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

Tabla 7.

Relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

	Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	Ejecución de obras públicas	Ejecución de obras públicas
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Ejecución de obras públicas	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

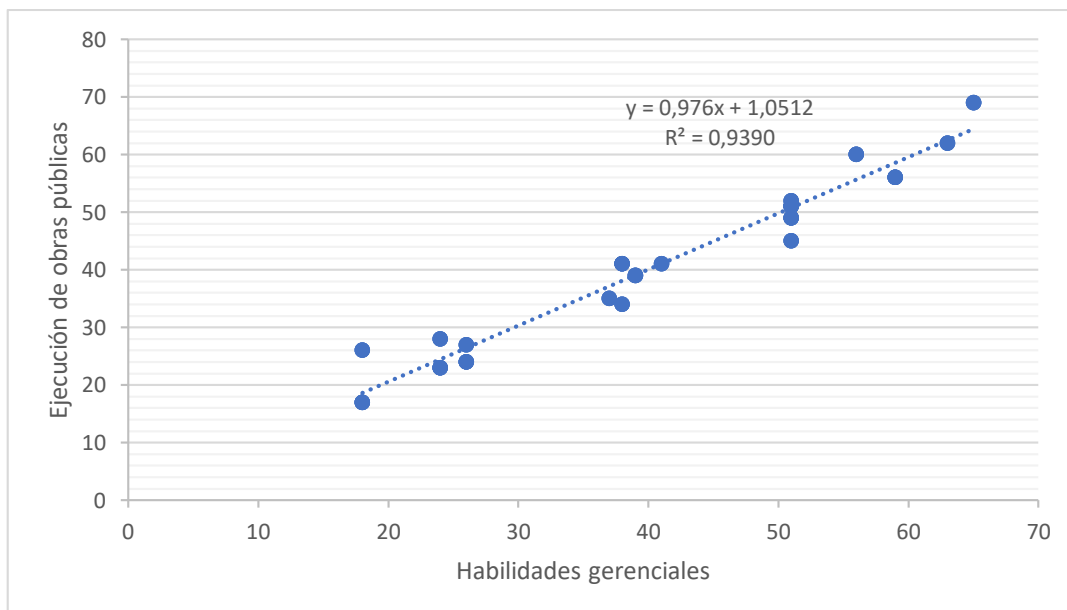


Figura 1. Gráfico de dispersión entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas.

Interpretación:

Se contempla la relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.969 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, el coeficiente de determinación fue de 0,9390 es decir que categóricamente el 93.90 % de las habilidades gerenciales influye en la ejecución de obras públicas.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrolla la discusión de los resultados propios de la investigación con aquellos consignados en los antecedentes, para ello se inicia considerando que el nivel de Habilidades gerenciales, es medio en 48,1 %, bajo en 30,4 % y alto en 21,5 %, referente a los resultados se deben a que el personal de la institución no tiene conocimiento para ocupar su puesto de trabajo de acuerdo al MOF, y no brinda información seleccionada a su personal para el desarrollo de sus funciones. Este resultado coincide con Loján et al. (2022) quien concluyó que, el entorno en el que se desenvuelve las instituciones en la actualidad es altamente volátil y competitivo por lo que se requiere de talentos con una formación profesional adecuada y que cuenten con las habilidades necesarias para tomar decisiones pertinentes que promuevan el desarrollo organizacional.

De igual forma, dentro de las entidades públicas los administradores o quienes hagan de su vez deben contar con las habilidades blandas necesarias que le permitan interactuar con los usuarios así como mantener una cercanía para enfocar el servicio a prestar hacia las necesidades reales de la población, además, el gerente debe tener la capacidad de proyección para organizar y distribuir adecuadamente los recursos disponibles para que de esta forma el servicio sea de calidad y oportuno. Además, coincide con Contreras (2021) quien concluyó que, ya que el valor obtenido del coeficiente de spearman fue 0.485 se establece que entre los temas evaluados existe un grado de relacionamiento positivo, adicionalmente a esto el valor de sig. encontrado fue 0.00, el cual dictamina que el relacionamiento es significativo. Por lo tanto, se establece que el desempeño del personal se encuentra agenciado las habilidades que éste posee pues influye en la eficiencia de las funciones, el cumplimiento de los objetivos y en la productividad.

Asimismo, coincide con Berastegui et al. (2020) quienes concluyeron que, hoy en día se entiende a la calidad como uno de los principios básicos que permite alcanzar el éxito, pues este constituye el pilar fundamental de la mejora continua el cual permite que la organización alcance los resultados

previstos y se controle oportunamente el proceso de transformación. Desde esa arista se entiende que la calidad es un sello distintivo que posibilita la adecuada gestión de los recursos y capacidades inherentes e involucra el adecuado desarrollo de los procedimientos con el propósito de que se obtenga las ventajas competitivas deseadas en el mercado, se logre mayor posicionamiento y se satisfaga totalmente al público usuario. Es relevante acotar que este proceso necesita de la intervención de cada uno de los miembros que constituye la entidad pues de su compromiso depende la mejora continua, así como la producción libre de errores de los bienes y servicios.

De igual manera, existe respaldo teórico por parte del autor Cheng y Lan (2021) quienes establecen que las habilidades gerenciales que poseen los directivos y el personal permiten que la organización alcance los resultados previstos es por ello que es importante que quienes asumen las riendas de las empresas poseen la capacidad de vislumbrar el escenario futuro, así como, identificar las capacidades, competencias y virtudes que posee cada colaborador a nivel individual para integrarlo en los planes y proyectos futuros. Además, es relevante que se motive continuamente a la fuerza de trabajo ya que se ha demostrado en diferentes estudios que es un determinante que permite convertir los desafíos que emergen en el mercado en oportunidades de crecimiento organizacional.

Asimismo, el nivel de ejecución de obras públicas, es medio en 40,5 %, bajo en 31,6 % y alto en 27,8 %, aquellos resultados obtenidos se deben a que la institución no monitorea las obras para que se levante de manera adecuada las observaciones realizadas y no asigna de manera oportuna los recursos económicos para la ejecución de las obras públicas. Este resultado guarda relación con Maiza y Catalá (2020) quienes concluyeron que, los líderes encargados de ejecutar las contrataciones deben incorporar al personal que lo acompaña en las diversas actividades planificadas en virtud que estos conozcan los objetivos que se pretende alcanzar y aumentar con ello la probabilidad de conseguir los resultados esperados. Es importante también que el gestor evalúe constantemente los riesgos laborales a los que se ve inmerso el personal para de esta manera evitar

cualquier daño o contingencia que ponga en tela de juicio el bienestar y salud del personal. Por lo expuesto en las líneas anteriores se entiende que el gerente es el responsable de evaluar, controlar y dar seguimiento oportuno a las obras y es el máximo responsable de la ejecución del proyecto u obra en cada una de sus etapas.

Además, coincide con Medina y Ingaluque (2020) quienes concluyeron que, de acuerdo a la información analizada se ha podido corroborar que la calidad de obras de saneamiento y el cumplimiento de las metas se encuentra influenciada directamente por el diseño, ejecución y duración del proyecto el cual se deriva del análisis estadístico meticuloso, mismo que hace referencia a la viabilidad del proyecto. Asimismo, coincide con Pacora (2021), quién concluyó que, de acuerdo a la información recopilada se observó que las variables se encuentran correlacionadas en un valor de Pearson igual a 0.978, el cual dictamina que el tipo de relación existente es positiva, alta y directa; lo anterior se ve reforzado ya que el nivel de sig. encontrado fue inferior a 0.01. De lo anterior se asevera que el éxito de las obras y proyectos a ejecutar depende del tipo de control que se aplique, puesto que esto posibilita que se emplee únicamente la cantidad de recursos que se necesitan y se organicen conforme a los requerimientos identificados.

De igual manera, coincide con Bartra y Ríos (2020) quienes concluyeron que, luego de corroborar la información estadística respecto a la contrastación de hipótesis se pudo observar que existe un grado de relacionamiento positivo entre las variables estudiadas, pues el valor encontrado fue 0.766 el cual se encuentra dentro del rango aceptable y permite afirmar que la calidad de obras es el resultado de una serie de procesos y factores tanto humanos, económicos como tecnológicos que intervienen durante su realización y los cuales se encuentran abogados al cumplimiento de metas; además, existe relación significativa entre las dimensiones de las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.

Este resultado coincide con Arrascue (2021) quien concluyó que, puesto que el valor obtenido del análisis estadístico resultó 0.315 se aduce que entre los temas tratados existe relacionamiento de tipo moderado directo, el cual indica que las habilidades gerenciales premedita en el desempeño de la fuerza laboral, por tanto, es importante que los directivos y jefes directos desarrollen habilidades sociales que le permitan interactuar con los colaboradores y generar escenarios de participación que promuevan el compromiso y el fortalecimiento de capacidades.

De igual forma, existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Este resultado indica que a medida que la municipalidad mejore las Habilidades gerenciales, logrará mejorar también la ejecución de obras públicas, debido a que la relación es alta. Este resultado guarda relación con Arrascue et al. (2021) quien concluyó que, tras el análisis cuantitativo y cualitativo de la información obtenida de los cuestionarios aplicados se pudo notar que las habilidades gerenciales que poseen los directivos son adecuadas, pues el personal considera que el acompañamiento que brindan los jefes permite desenvolverse adecuadamente sus funciones y alcanzar las metas delegadas tanto a nivel individual como grupal.

Aunado a esto, el estudio reveló que las habilidades gerenciales guardan estrecha relación con la motivación del personal, de allí la importancia de gestionar adecuadamente al personal y brindarles las herramientas y facilidades que necesitan para ejecutar sus actividades con autonomía. Dichos resultados están expuestos por Vílchez (2020) la planeación de las obras sociales se realiza a través de un previo diagnóstico en el cual se valoran cada una de las alternativas y proyectos por separados, considerando las necesidades y urgencias de la población usuaria. Además, dentro de la planeación se analizan los costos y beneficios, para tener en que decidir, y ser de gran preferencia para el uso de sus planes organizacionales. Dichos resultados están expuestos por Timaná (2018) en la elaboración y diseño de las obras sociales la medición y evaluación suelen ser un proyecto de medida importante e inclusive en uno de los

mayores desafíos, puesto que la institución ganadora del proceso de licitación necesita presentar un conjunto de documentos y mediaciones correspondientes ante las entidades encargadas las cuales asumen el rol de monitorear la validez de los documentos presentados.

Por otro lado Rodríguez y Tudela (2018) si bien es cierto la responsabilidad de crecimiento organizacional recae sobre los directivos organizacionales, es importante tener en cuenta que la asignación de recursos o la disponibilidad de éstas asumen una función importante de representar cumplir con el desarrollo y proyectos de las necesidades de una sociedad, por lo que se someten a asumir en abordar por una planificación estratégica y la organización de las actividades, no se obtienen los resultados necesarios por falta de recursos financieros o económicos que son esenciales para cumplir con el modelo de negocio.

En cuanto a la autocrítica de la investigación se resalta sobre todo algunas subjetividades en las respuestas de los participantes, y que al ser trabajadores de la misma institución muchos de estos fueron indiferentes en sus respuestas por no perjudicar de manera directa, sumado a ello se evidenció la poca disposición del participante por acelerar el recojo de la información.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,969 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 93.90 % de las habilidades gerenciales influye en la ejecución de obras públicas.
- 6.2. El nivel de Habilidades gerenciales, es medio en 48,1 %, debido a que el personal de la institución no tiene conocimiento para ocupar su puesto de trabajo de acuerdo al MOF, y no brinda información seleccionada a su personal para el desarrollo de sus funciones.
- 6.3. El nivel de ejecución de obras públicas, es medio en 40,5 %, debido a que la institución no monitorea las obras para que se levante de manera adecuada las observaciones realizadas y no asigna de manera oportuna los recursos económicos para la ejecución de las obras públicas.
- 6.4. Existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.951 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.5. Existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.916 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.6. Existe relación positiva muy alta y significativa entre las Habilidades conceptuales y la ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.980 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Morales, potenciar las habilidades gerenciales de los directivos; para ello, se debe desarrollar actividades de capacitación en temas de liderazgo y toma de decisiones en función a las responsabilidades asignadas; todo ello para que estos tengan adecuadas habilidades gerenciales que se necesitan para encaminar a la institución hacia los objetivos previstos respecto a la ejecución de las obras municipales.
- 7.2. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Morales, incentivar el desarrollo de un proceso adecuado de selección de personal directivo, para ello, se debe realizar cada una de las etapas asociadas por parte del personal especializado a fin de propiciar el cumplimiento de las bases, de modo que los colaboradores ingresantes tengan las habilidades gerenciales necesarias para lograr buenos resultados.
- 7.3. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Morales, aplicar la supervisión de forma continua la ejecución de las obras, para ello, se fundamental abordar la obtención de los datos pertinentes respecto al avance las obras y cotejarlos con las planificaciones y proyecciones establecidas; de tal manera que se pueda fortalecer el nivel de ejecución de obras de acuerdo a las necesidades de forma transparente.
- 7.4. Al jefe de personal de la Municipalidad Distrital de Morales, capacitar al personal encargado de las diferentes áreas técnicas con las que cuenta, sobre todo para la solución de conflictos y acercamiento con la población, evitando así que se tenga algunas insatisfacciones por parte de los moradores sobre todo en la coordinación para la ejecución de algunos proyectos u obras dentro de la jurisdicción.

- 7.5. Al jefe de personal de la Municipalidad Distrital de Morales, monitorear el nivel de desempeño laboral, para la cual se debe planificar el proceso de medición del desempeño juntamente con la planificación de los procedimientos para la solución de los conflictos encontrados; de tal manera que se pueda fortalecer las habilidades humanas para garantizar una adecuada ejecución presupuestal.
- 7.6. Al jefe de proyectos de la Municipalidad Distrital de Morales, mejorar las habilidades conceptuales de los colaboradores del área de proyectos, para ello, es necesario abordar una medición de estas competencias de forma precisa aplicación instrumentos confiables, de modo que posterior a estas determinaciones, de implanten las capacitaciones teóricas respectivas que sean necesarias para garantizar una ejecución adecuada y transparente de los proyectos sin retrasos.

REFERENCIAS

- Afsaneh, R., Gunnel, J., y Kajsa, H. (2021). The Psychometric Properties of the Original Version of Assessment of Time Management Skills (ATMS). *Occupational therapy International*. <https://doi.org/10.1155/2022/6949102>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6° Ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfdbde004/download
- Arrascue, I. (2021). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue_li.pdf?sequence=3
- Arrascue-Lino, I., Podestá-Gavilano, L., Matzumura-Kasano, J., Gutiérrez-Crespo, H., y Ruiz-Arias, R. (2021). Employees' perception of management skills at hospital municipal Los Olivos. *Facultad de Medicina Humana*. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-275.pdf
- Baque-Villanueva, L., Triviño-Vera, K., y Viteri-Intriago, D. (2020). Habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Quevedo Los Ríos Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>
- Bartra, P., y Rios, R. (2020). *Ejecución de obras públicas y su relación con la percepción de los pobladores de la calidad de la construcción en el distrito de Apoto, provincia de San Martín. 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1079/RIOS%20VAR>

GAS%20RUTH%20Y%20BARTRA%20PEZO%20NANCY%20%20-%20
TESIS.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Becerra, M. (2018). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc – 2017.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11860/becca_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berastegui-García, L., Montes-Hoyos, C., Gómez-Torres, R., Sierra-Mier, H. (2020). Gestión de calidad en las empresas de obras públicas: Una mirada a la ejecución de viviendas de interés social. *CIID Journal*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528307>

Cabezas-Mejía, E., Andrade-Naranjo, D. y Torres-Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.* [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)

Cao, J., y Fangfang, X. (2022). Entropy-Based Fuzzy TOPSIS Method for Investment Decision Optimization of Large-Scale Projects. *Computational Intelligence and Neuroscience*. <https://doi.org/10.1155/2022/4381293>

Cárdenas-Oscco, L., y Neyra-Huamani, L. (2020). Habilidades gerenciales en estudiantes de Administración de Negocios de una universidad privada de Lima, 2020. *Universidad César Vallejo*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.233>

Cheng, Y., y Lan, W. (2021). Optimal Execution considering Trading Signal and Execution Risk Simultaneously. *Mathematical Problems in Engineering*. <https://doi.org/10.1155/2021/5514413>

Cisneros-Urquiza, W., Vidal-Chávez, D., y Lascano-Pérez, L. (2022). Habilidades gerenciales ante la emergencia del COVID-19: Un desafío para la economía de las PYMES de la ciudad de Ambato. *Digital Publisher*. DOI <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1060>

CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los*

investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - *Reglamento RENACYT.*
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Contreras, R. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín, 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación.* Universidad Autónoma del Carmen.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cruzado, L. (2021). *La ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70552/Cruzado_RLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huimin, L., Qing, X., Shiping, W., y Lunyan, W. (2019). Identifying Factors Affecting the Sustainability of Water Environment Treatment Public-Private Partnership Projects. *Advances in Civil Engineering.*
<https://doi.org/10.1155/2019/7907234>

Huiqing, Z. (2022). The Influence of Identity and Management Skills on Teachers' Well-Being: A Public Health Perspective. *Journal of Environmental and Public Health.* <https://doi.org/10.1155/2022/3156133>

Huwei, L., y Yanlin, G. (2021). Performance Management of University Financial Budget Execution Relying on Comprehensive Budget Management Strengthening Model. *Advances in Multimedia.*
<https://doi.org/10.1155/2022/4758609>

Konya- Akhwaba, J. (2019). The Moderating Influence of Project Scope on Leadership Skills, Stakeholder Management, and Execution of Fibre Optic

Infrastructure. *Advances in Civil Engineering*.
<https://doi.org/10.1155/2020/5648394>

Ley N°30225. Ley de contrataciones del estado (14 de diciembre de 2019).
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0022/tuo-ley-30225.pdf>

Li, I., Wan, Y., y Plewczynski, D. (2022). Simulation Model on Network Public Opinion Communication Model of Major Public Health Emergency and Management System Design. *Scientific Programming*.
<https://doi.org/10.1155/2022/5902445>

Limei, D., y Ying, CH. (2022). Risk Management of Investment Projects Based on Artificial Neural Network. *Wireless Communications and Mobile Computing*. <https://doi.org/10.1155/2022/5606316>

Loján-Alvarado, J., Pinos-Vélez, E., y Sarmiento-Espinoza, W. (2022). Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo del conocimiento*.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4002/9329>

Maiza-Siza, F. y Catalá-Alís, J. (2020). Prevención de riesgos laborales en las obras públicas en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2257/2310>

Mamdoohi, S., y Hooks, M. (2022). Machine Learning and Reverse Methods for a Deeper Understanding of Public Roadway Improvement Action Impacts during Execution. *Journal of Advanced Transportation*.
<https://doi.org/10.1155/2022/6385236>

Manakil, J., Rihani, S., y George, R. (2014). Preparedness and Practice Management Skills of Graduating Dental Students Entering the Work Force. *Education Research International*.
<https://doi.org/10.1155/2015/976124>

Medina-Alvarez, E., Ingaluque-Arapa, S. (2020). Factores que influyen en el nivel de cumplimiento de obras de saneamiento en gobiernos locales.

Universidad Nacional del Altiplano.
<https://doi.org/10.26788/riepg.v9i3.1597>

Neyem, A., Diaz, J., Benedetto, J. (2018). A Cloud-Based Mobile System to Improve Project Management Skills in Software Engineering Capstone Courses. *Mobile Information Systems.*
<https://doi.org/10.1155/2018/6371793>

Olivo, S. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14619/Olivo_VSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco-Rodríguez, F., y Bombón-Orellana, D. (2020). Identificación de habilidades gerenciales para el Marketing en empresarios de la Zona de Planificación 3 – Ecuador. *HYPERLINK.*
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/918>

Pacora, J. (2021). *Control interno y procedimientos de selección de obras en el Proyecto Especial Huallaga Central Bajo Mayo, Tarapoto, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79203/Pacora_BJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, Y. (2020). *Habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la facultad de ciencias de la educación* [Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana]. <https://acortar.link/6GKtGm>

Pramen, P., Burns, L., y Shields, D. (2013). Magnitude of Construction Cost and Schedule Overruns in Public Work Projects. *Journal of Construction Engineering.* <https://doi.org/10.1155/2013/935978>

Ramírez-Brouchoud, M. y Franco-Vargas, M. (2017). Presupuesto participativo y gasto público en educación superior. El caso de Medellín. *Revista Reflexión política.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5718956>

- Rodriguez-Limachi, O. y Tudela-Mamani, J. (2018). Análisis de riesgo del proyecto de inversión pública del sector saneamiento: caso proyecto Tinicachi – Yunguyo. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado – UNA*. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i3.390>
- Romero, D. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2186/TM%20AD-Gp%203887%20R1%20-%20Romero%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sacsara, N. (2018). *Las habilidades directivas y su relación con la calidad de vida laboral en centros asistenciales de Essalud – Microred La Oroya* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5502/T010_21262678_D.pdf?sequence=1
- Salazar-Garcés, G., Bejarano-Lizano, B., y Nuñez-Morales, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*. <https://core.ac.uk/download/pdf/236645107.pdf>
- Silva-Giraldo, C., Dugarte-Mendoza, J. y Mejía-Jálabe, A. (2018). Impacto de los costos de calidad en la ejecución de los proyectos de construcción en Colombia. *Revista EAN*. <https://doi.org/10.21158/01208160.n0.2018.2017>
- Soto-Arévalo, R. (2020). Eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión. *Universidad César Vallejo*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.378
- Suaza-Arcila, S. (2021). Habilidades gerenciales de empresarios pymes de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista Científica y Humanística de la Universidad del Zulia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.36>

- Timaná-Palacios, D. (2018). Eficiencia del gasto público en la cobertura y calidad de la educación básica regular. UGEL - Región La Libertad, 2013. *UCV-Scientia*. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v10n1a1>
- Vílchez-Asalde, M., Collazos-Alarcón, M., Heredia-Llatas, F. y Sotomayor-Nunura, G. (2020). Evaluación de la eficiencia y eficacia en la contratación de obras mediante licitación pública en el Gobierno Regional Lambayeque, 2017-2019. *Universidad y Sociedad*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-253.pdf>
- Vílchez-Casas, L. (2020). Gestión del presupuesto por resultados y calidad del gasto en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. *Universidad Nacional Federico Villareal*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1157
- Villegas-Cruz, E. (2018). Habilidades directivas y su gestión en la supervivencia de las empresas familiares. caso: guayaberas orellana. *Revista de la universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil*. <https://acortar.link/svImVf>
- Wang, Z., y Wang, J. (2021). Applications of Machine Learning in Public Security Information and Resource Management. *Scientific Programming*. <https://doi.org/10.1155/2021/4734187>
- Whetten, D., Cameron, K. (2011) *Desarrollo de habilidades directivas*. (8° Ed.). Pearson. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Yan, L., Ting-Hua, Y., Cui-Qin, W. (2012). Investment Decision Support for Engineering Projects Based on Risk Correlation Analysis. *Mathematical Problems in Engineering*. <https://doi.org/10.1155/2012/242187>
- Yang, L. (2022). Analysis of Erhu Performance Effect in Public HealthMusicWorks Based on Artificial Intelligence Technology. *Journal of Environmental and Public Health*. <https://doi.org/10.1155/2022/9251793>
- Zhu, Y., Kan, Y. (2022). Analysis of Public Big Data Management under Text Analysis. *Mathematical Problems in Engineering*. <https://doi.org/10.1155/2022/1815170>

ANEXOS

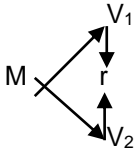
Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Whetten y Cameron (2011) sostiene que las habilidades gerenciales vienen a ser las capacidades que posee el personal directivo para gerenciar o dirigir una organización de manera eficiente y eficaz, organizando sistemáticamente las habilidades técnicas, humanas y conceptuales.	Para la medición de esta variable se hará uso de un cuestionario de escala ordinal	Habilidades técnicas	Experiencia Conocimiento	Ordinal
			Habilidades humanas	Comunicación Interrelación	
			Habilidades conceptuales	Gestión de la información Toma de decisiones	
Ejecución de obras públicas	Es la realización de una actividad que puede ser una reconstrucción, construcción, demolición, alteración, mejora, renovación, ampliación y restauración de inmuebles, tales como edificaciones, estructuras, excavación, perforación, puentes, puentes, etc.; financiados con el Presupuesto del Estado y regulados por la Ley de Contrataciones del Estado (Ley N° 30225), en la cual nos indican los procedimientos, como es la evaluación del expediente técnico y la planificación de las tareas y así poder lograr un buen cumplimiento.	Para la medición de esta variable se hará uso de un cuestionario de escala ordinal	Evaluación del Expediente técnico de obra	Revisión de expediente Consultas y Observaciones Absolución de consultas	Ordinal
			Financiamiento de obras publicas	Asignación de recursos: Gobierno Local – Gobierno Local Gobierno Local – Gobierno Regional Gobierno Local – Gobierno Nacional	
			Planificación de obras publicas	Objetivos y Metas Diseño Control	

Matriz de consistencia

Habilidades gerenciales y ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de Habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades conceptuales y la</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre las Habilidades gerenciales y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de Habilidades gerenciales en la municipalidad distrital de Morales, 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la ejecución de obras</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

<p>ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022?</p>	<p>ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p>	<p>públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022.</p>											
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>											
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Habilidades gerenciales V2= Ejecución de obras públicas r = Relación entre variables</p>	<p>Población</p> <p>Estuvo conformada por 79 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Morales – 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por 79 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Morales – 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1106 587 1279 619">Variables</th> <th data-bbox="1279 587 1621 619">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1106 619 1279 751" rowspan="3">Habilidades gerenciales</td> <td data-bbox="1279 619 1621 651">Habilidades técnicas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1279 651 1621 683">Habilidades humanas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1279 683 1621 751">Habilidades conceptuales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1106 751 1279 943" rowspan="3">Ejecución de obras públicas</td> <td data-bbox="1279 751 1621 815">Evaluación del Expediente técnico de obra</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1279 815 1621 879">Financiamiento de obras publicas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1279 879 1621 943">Planificación de obras publicas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Habilidades gerenciales	Habilidades técnicas	Habilidades humanas	Habilidades conceptuales	Ejecución de obras públicas	Evaluación del Expediente técnico de obra	Financiamiento de obras publicas	Planificación de obras publicas
Variables	Dimensiones												
Habilidades gerenciales	Habilidades técnicas												
	Habilidades humanas												
	Habilidades conceptuales												
Ejecución de obras públicas	Evaluación del Expediente técnico de obra												
	Financiamiento de obras publicas												
	Planificación de obras publicas												

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO APLICADO A 79 PERSONAS PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, 2022.

Habilidades gerenciales

Cuestionario 1

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de las habilidades gerenciales. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Habilidades técnicas						
1	¿Considera usted que el personal cuenta con la experiencia para el desarrollo de sus funciones?					
2	¿Considera usted que el personal cuenta con la experiencia específica para ocupar su puesto de trabajo?					
3	¿Considera usted que se tiene el personal idóneo en cada área de trabajo?					

4	¿Considera usted que el personal tiene el conocimiento necesario para el desarrollo de sus funciones?					
5	¿Considera usted que el personal tiene conocimiento para ocupar su puesto de trabajo de acuerdo al MOF?					
Habilidades humanas						
6	¿Considera usted adecuado el nivel de comunicación desarrollo en la entidad?					
7	¿Considera usted que se comunica de manera oportuna algunos cambios internos en la institución?					
8	¿Considera usted que la comunicación empleada por los directivos es la adecuada?					
9	¿Considera usted adecuada la relaciones laborales con los compañeros de trabajo?					
10	¿Considera usted que las relaciones laborales con los superiores son adecuadas?					
Habilidades conceptuales						
11	¿Considera usted que el personal tiene información adecuada para el desarrollo de sus funciones?					
12	¿Considera usted que se le brinda información seleccionada para el desarrollo de sus funciones?					
13	¿Considera usted que cuenta con los medios necesarios para obtener información clasificada?					
14	¿Considera usted adecuada la toma de decisiones de sus superiores?					
15	¿Considera usted que la toma decisiones realizada ayudo a la consecución de los objetivos?					

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO APLICADO A 79 PERSONAS PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE LA EJECUCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, 2022.

Ejecución de obras públicas

Cuestionario 2

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la ejecución de obras públicas. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Evaluación del Expediente técnico de obra						
1	¿Conoce usted si se revisa de manera oportuna los expedientes de obras públicas?					
2	¿Conoce usted si se compara a los expedientes con los TDR solicitados por la institución?					
3	¿Conoce usted si se brinda observaciones a los responsables de manera oportuna y detallada?					

4	¿Conoce usted si se monitorea para que se levante de manera adecuada las observaciones realizadas?					
5	¿Conoce usted si se resuelve las consultas de manera oportuna?					
6	¿Conoce usted si se deriva al área encargada la absolución de consultas?					
Financiamiento de obras publicas						
7	¿Conoce usted si se asigna de manera oportuna los recursos económicos para la ejecución de las obras públicas?					
8	¿Conoce usted si se gestiona proyectos de gran envergadura en el gobierno central?					
9	¿Conoce usted si se articula acciones con los gobiernos regionales para la ejecución de obras en el distrito?					
10	¿Conoce usted si el gobierno nacional ha invertido en obras y proyectos en el distrito?					
11	¿Conoce usted si los proyectos ejecutados son prioritarios para la población?					
Planificación de obras publicas						
12	¿Conoce usted si se planifica de manera ordenada los proyectos a desarrollar en el distrito?					
13	¿Conoce usted si se involucra a la población para el recojo de las principales necesidades en cuanto a proyectos en el distrito?					
14	¿Conoce usted si se monitorea que los proyectos de ejecuten en el tiempo establecido?					
15	¿Conoce usted si se cumplen las metas establecida en cuanto a las ejecuciones de proyectos en el distrito?					

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Caleb Ríos Vargas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Habilidades Gerenciales
 Autor (s) del instrumento (s): Yubicza Chuque Zarate

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Habilidades Gerenciales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Habilidades Gerenciales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Habilidades Gerenciales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Valido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.8 = Excelente**

Tarapoto 15 de octubre de 2022


 Dr. Caleb Ríos Vargas
 DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL
 INGENIERO CIVIL
 C.I.P. N° 65035

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jorge Anderson Milián Ramírez
 Institución donde labora : Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Habilidades Gerenciales
 Autor (s) del instrumento (s): Yubicza Chuque Zarate

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Habilidades Gerenciales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Habilidades Gerenciales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Habilidades Gerenciales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.9 = Excelente**

Tarapoto, 17 de octubre de 2022



Mg. Ing. JORGE ANDERSON MILIÁN RAMÍREZ
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 INGENIERO CIVIL
 C.I.P. N° 210025

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Alberto Alva Arévalo
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Habilidades Gerenciales
 Autor (s) del instrumento (s): Yubicza Chuque Zarate

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Habilidades Gerenciales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Habilidades Gerenciales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Habilidades Gerenciales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Válida para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **49= Excelente**

Tarapoto, 17 de octubre de 2022



Dr. Ing. ALBERTO ALVA AREVALO
 DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL
 INGENIERO DE SISTEMAS
 D.N.I. 47836

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Caleb Ríos Vargas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctorado en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Ejecución de Obras Públicas
 Autor (s) del instrumento (s): Yubicza Chuque Zarate

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ejecución de Obras Públicas.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ejecución de Obras Públicas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ejecución de Obras Públicas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Instrumento válido para su aplicación
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48= Excelente

Tarapoto, 15 de octubre de 2022



DR. CALEB RÍOS VARGAS
 DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL
 INGENIERO CIVIL
 C.I.P. 65035

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jorge Anderson Milián Ramírez
 Institución donde labora : Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Ejecución de Obras Públicas.
 Autor (s) del instrumento (s): Yubicza Chuque Zarate

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ejecución de Obras Públicas.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ejecución de Obras Públicas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ejecución de Obras Públicas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48= Excelente

Tarapoto, 17 de octubre de 2022



Mg. Ing. JORGE ANDERSON MILIÁN RAMÍREZ
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 INGENIERO CIVIL
 C.I.E.

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Alberto Alva Arévalo
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Ejecución de Obras Públicas
 Autor (s) del instrumento (s): Yubicza Chuque Zarate

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ejecución de Obras Públicas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ejecución de Obras Públicas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ejecución de Obras Públicas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Valido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9 = Excelente

Tarapoto, 17 de octubre de 2022


 Dr. Ing. ALBERTO ALVA ARÉVALO
 DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL
 INGENIERO DE SISTEMAS
 N.º 17236

Sello personal y firma

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de Habilidades gerenciales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	15

Análisis de confiabilidad de ejecución de obras públicas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto, 19 de octubre de 2022

SEÑOR
Prof. HUGO MELENDEZ RENGIFO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MORALES.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 19 de octubre de 2022



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Yubicza Chuque Zarate
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Publica
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Habilidades gerenciales y ejecución de obras públicas en la municipalidad distrital de Morales, 2022.
- 6) Asesor : Dr. Saavedra Sandoval Renán

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Rosa Mabel Contreras Jullán
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV - TARAPOTO

969584187

Mostrando: 21 oct 2022

Para: [Signature]



Base de datos estadísticos

Variable 1: Habilidades gerenciales

V1: HABILIDADES GERENCIALES																			
Nº DE ENCUESTAS	Habilidades técnicas						Habilidades humanas						Habilidades conceptuales						Puntaje total
	P1	P2	P3	P4	P5	Sub total	P6	P7	P8	P9	P10	Sub total	P11	P12	P13	P14	P15	Sub total	
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24

40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
51	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
52	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
53	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
54	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
55	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
56	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
57	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
58	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
59	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
60	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
61	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
62	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
63	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
64	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
65	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
66	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
67	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
68	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
69	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
70	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
71	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
72	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
73	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
74	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
75	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
76	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
77	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
78	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
79	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56

Variable 2: Ejecución de obras públicas

V2: EJECUCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS																			
Nº DE ENCUESTAS	Evaluación del expediente técnico de obra							Financiamiento de obras públicas						Planificación de obras públicas					Puntaje total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Sub total	P7	P8	P9	P10	P11	Sub total	P12	P13	P14	P15	Sub total	
1	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	41
2	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	49
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	17
4	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	23
5	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	51
6	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	24
7	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	56
8	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	39
9	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	15	60
10	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	69
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	62
12	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	12	4	3	2	3	12	41
13	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	35
14	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	17	4	2	3	4	13	52
15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	27
16	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	34
17	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	15	45
18	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	12	1	2	2	1	6	26
19	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	10	2	2	1	1	6	28
20	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	13	51
21	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	41
22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	49
23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	17
24	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	23
25	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	51
26	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	24
27	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	56
28	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	39
29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	15	60
30	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	69
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	62
32	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	12	4	3	2	3	12	41
33	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	35
34	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	17	4	2	3	4	13	52
35	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	27
36	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	34
37	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	15	45
38	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	12	1	2	2	1	6	26
39	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	10	2	2	1	1	6	28

40	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	13	51
41	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	41
42	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	49
43	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	17
44	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	23
45	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	51
46	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	24
47	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	56
48	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	39
49	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	15	60
50	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	69
51	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	41
52	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	49
53	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	17
54	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	23
55	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	51
56	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	24
57	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	56
58	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	39
59	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	15	60
60	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	69
61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	62
62	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	12	4	3	2	3	12	41
63	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	35
64	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	17	4	2	3	4	13	52
65	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	27
66	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	34
67	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	15	45
68	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	12	1	2	2	1	6	26
69	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	10	2	2	1	1	6	28
70	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	13	51
71	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	41
72	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	49
73	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	17
74	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	23
75	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	51
76	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	24
77	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	56
78	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	39
79	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	15	60



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de Morales, 2022", cuyo autor es CHUQUE ZARATE YUBICZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 06-01-2023 21:59:01

Código documento Trilce: TRI - 0477953